

### Wiederholungsbefragungen - ein unmögliches Unterfangen in Zeiten des Datenschutzes? Bericht über die Vorgehensweise bei einer arbeitssoziologischen Längsschnittuntersuchung

Benninghaus, Hans; Meier, Rolf; Stahl, Matthias

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Benninghaus, H., Meier, R., & Stahl, M. (1988). Wiederholungsbefragungen - ein unmögliches Unterfangen in Zeiten des Datenschutzes? Bericht über die Vorgehensweise bei einer arbeitssoziologischen Längsschnittuntersuchung. *ZA-Information / Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung*, 23, 73-91. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-204940>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



## **Wiederholungsbefragungen - ein unmögliches Unterfangen in Zeiten des Datenschutzes?**

### **Bericht über die Vorgehensweise bei einer arbeitssoziologischen Längsschnittuntersuchung.**

**Von Hans Benninghaus, Rolf Meier und Matthias Stahl**

#### 1. Stand der Forschung und Projektziel

Seit sich in den Sozialwissenschaften die Erkenntnis durchgesetzt hat, daß die menschliche Entwicklung ein lebenslanger Prozeß und das Erwachsenenalter ein Teil dieses fortschreitenden Lebensprozesses ist (BALTES und SCHAIE, 1976; KOHLI, 1978), hat die Literatur zur Erwachsenensozialisation und lebenslangen Persönlichkeitsentwicklung (BRIM und WHEELER, 1974; MORTIMER und SIMMONS, 1978; NAVE-HERZ, 1981) rasch einen gewissen Umfang angenommen. Obwohl diese Forschungsperspektive und ihre thematische Zuspitzung im Bereich der beruflichen Sozialisation zwangsläufig den Blick auf das Sozialisationspotential beruflicher Arbeit bzw. auf die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit lenkte (KOHN und SCHOOLER, 1978, 1982, 1983), ist erstaunlich, was STEINKAMP (1981) zu Recht konstatiert: Auf der einen Seite ein unter Soziologen beeindruckender Konsens hinsichtlich der besonderen Bedeutung beruflicher Erfahrungen für die personale Identität des modernen Menschen, auf der anderen Seite ein (bis vor wenigen Jahren) fast völliges Fehlen systematischer empirisch-analytischer Arbeiten über die Sozialisationseffekte beruflicher Arbeit.

Immerhin gibt es einige wenige einschlägige Untersuchungen, die vergleichsweise strengen Kriterien genügen, jedenfalls was das Forschungsdesign und die angewendeten Analysetechniken betrifft. Diese Untersuchungen sind sämtlich Längsschnittuntersuchungen mit zwei Meßzeitpunkten und einem Zehnjahresabstand zwischen den Messungen; sie stammen von KOHN und SCHOOLER (1978, 1982), KARASEK (1978, 1979) und MORTIMER und LORENCE (1979). Man kann sagen, daß die Autoren dieser Forschungsarbeiten nicht nur das gleiche Forschungsinteresse teilen, sondern auch durch eine gemeinsame theoretische Perspektive verbunden sind.

Das "learning-generalization model" (KOHN und SCHOOLER, 1982), das "job socialization model" (KARASEK 1978) und die "generalization theory" (MORTIMER und SIMMONS, 1978) gehen davon aus, daß die Arbeitsbedingungen die Erwachsenenpersönlichkeit durch einen kontinuierlichen Prozeß des Lernens und Generalisierens beein-

flussen, d.h. daß eine direkte Übertragung der Lehren aus dem Beruf auf die außerberufliche Wirklichkeit stattfindet anstelle eines indirekten Prozesses der Reaktionsformation oder Kompensation. Das, was jemand an seinem Arbeitsplatz tut, wirkt sich direkt auf sein Denken, sein Selbstwertgefühl, seine Wertvorstellungen und seine Orientierungen bezüglich der ihn umgebenden Welt aus. Menschen, die intellektuell herausfordernde Arbeit verrichten, wenden ihre geistige Kraft nicht nur im Beruf, sondern auch im außerberuflichen Leben an (KOHN und SCHOOLER, 1983). Sie tendieren zu einer höheren Einschätzung ihrer eigenen Fähigkeiten und zu einer höheren Bewertung der Selbstbestimmung sowohl für sich als auch für ihre Kinder (SLOMCZYNSKI, MILLER und KOHN, 1981); sie haben sogar anspruchsvollere Freizeitbeschäftigungen (MILLER und KOHN, 1983). Kurzum: Die Lehren aus dem Beruf werden unmittelbar auf außerberufliche Bereiche transferiert.

Der (Job-)Sozialisations- und Generalisierungshypothese steht die keineswegs unplausible (Selbst- und Fremd-) Selektions- und Fithypothese gegenüber, die auf der Annahme beruht, daß die Persönlichkeit geformt werde, noch ehe die berufliche Laufbahn beginnt. Gemäß dieser rivalisierenden Hypothese halten Jobsuchende nach beruflichen Tätigkeiten Ausschau bzw. werden Jobsuchende für Tätigkeiten ausgewählt, die ihren Kenntnissen, Fähigkeiten, Neigungen usw. am besten entsprechen. Wegen eines universellen Prozesses selektiver Rekrutierung, so die Erklärung, könne es nicht überraschen, daß es statistische Beziehungen zwischen strukturellen Elementen der Arbeit und Eigenschaften der Berufstätigen gebe. Die Selektions- und Fithypothese vermutet einen anderen Effekt als die Sozialisations- und Generalisierungshypothese: Nicht die strukturellen Elemente der Arbeitssituation beeinflussen die Persönlichkeit; vielmehr wird die Erlangung und Ausgestaltung einer beruflichen Position (wie auch die Ausgestaltung der arbeitsfreien Zeit) als von stabilen Persönlichkeitseigenschaften abhängig begriffen.

Die Selektions- und Fithypothese hat jedoch erhebliche Schwächen. So ist unmittelbar einsichtig, daß die Wahl des Berufs und des Arbeitsplatzes eingeschränkt ist durch unterschiedliche Erfahrungen und Berufsqualifikationen, die ihrerseits vom Zufall der Geburt, von ökonomischen Verhältnissen und von verfügbaren sozialen Ressourcen (von schichtspezifischen und sonstigen Lebensbedingungen) abhängen. Des weiteren ist klar, daß die Möglichkeiten des einzelnen, bei der Ausübung seiner Tätigkeit bestimmten Neigungen zu folgen und etwa Selbstbestimmung zu praktizieren, durch objektive Gegebenheiten des Arbeitsplatzes und durch die Definition und Gestaltung der Arbeitsprozesse begrenzt sind. Und wenn Veränderungen von Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben stattfinden, dann sind diese selten das Ergebnis von Entscheidungen oder auch nur Mitentscheidungen der Beschäftigten, die von diesen Maßnahmen betroffen sind. Die Selektionshypothese geht im übrigen davon aus, daß Jobsuchende über ein vollständiges und

genaues Wissen über die Merkmale zahlreicher beruflicher Alternativen verfügen. In Wahrheit ist dieses Wissen, zumal in Zeiten beschleunigten Wandels vieler Berufe (Jobs) und Tätigkeitsmerkmale, ziemlich beschränkt und überdies weitgehend stereotypisiert (vgl. das Stereotyp "die Beamten"). Schließlich setzt die These von der selektiven Rekrutierung unbeschränkte Möglichkeiten der Wahl zwischen alternativen Arbeitsplätzen (in der Region) voraus, die faktisch nicht gegeben sind, schon gar nicht in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und akuten Mangels an beruflichen Ausbildungsplätzen.

Obwohl die angeführten Schwächen gegen die Selektions- und Fithypothese sprechen, kann nicht einseitig zugunsten der Sozialisations- und Generalisierungshypothese interpretiert werden, was oft genug empirisch nachgewiesen wurde, nämlich "that there is a congruence between occupational characteristics and personality traits" (MORTIMER und SIMMONS, 1978, S.445). Vielmehr ist davon auszugehen, daß beide Prozesse wechselseitig wirksam sind: auf der einen Seite ein Prozeß selektiver Rekrutierung, auf der anderen Seite ein Prozeß der Sozialisation durch Arbeit.

Die sozialisationstheoretische Perspektive lenkt das Augenmerk weniger auf mutmaßlich stabile Persönlichkeitseigenschaften als auf Charakteristika von Situationen, in denen sich das Arbeitsleben abspielt und das stattfindet, was man mit KARASEK (1978) Jobsozialisation nennen kann. Dabei ist das Interesse auf die Identifizierung spezifischer Dimensionen beruflicher Tätigkeit (Tätigkeitsmerkmale) gerichtet, von denen angenommen werden kann, daß sie die Persönlichkeit nachhaltig beeinflussen.

Insbesondere Melvin KOHN und Mitarbeiter brachten zahlreiche Nachweise dafür bei, daß spezifische Tätigkeitsmerkmale signifikante sozialisierende Effekte haben. Diesbezügliche Ergebnisse sorgfältiger Längsschnittuntersuchungen von KOHN und SCHOOLER (1978, 1982), KARASEK (1978,1979) und MORTIMER und LORENCE (1979) liefern eindrucksvolle Belege für die Triftigkeit der These von der durchschlagenden und anhaltenden Wirkung struktureller Elemente der Arbeit (des Jobs) auf die Persönlichkeit des berufstätigen (erwachsenen) Menschen. Aus der Umgebung vom Melvin Kohn stammen die überzeugendsten Daten und Analysen, die die Hypothesen erhärten, daß Arbeitserfahrungen die Persönlichkeit prägen und "that there is a direct translation of the lessons of the job to outside-the-job realities" (KOHN, 1980, S.204).

Die Langzeitanalysen KOHNs und SCHOOLERs (1978,1982) zeigen auch, was keine Querschnittanalyse leisten kann, daß beispielsweise die Beziehung zwischen der substantiellen Komplexität der Arbeit und der intellektuellen Flexibilität über die Zeit hinweg tatsächlich reziprok ist. Die inhaltliche Komplexität hat einen kontinuierlichen Einfluß auf die geistige Beweglichkeit, d.h. die gegenwärtigen Verhältnisse am Arbeitsplatz

wirken sich auf die gegenwärtigen Denkprozesse aus. Im Gegensatz dazu hat die geistige Beweglichkeit einen verzögerten Einfluß auf die inhaltliche Komplexität: Die gegenwärtige geistige Beweglichkeit hat geringe Auswirkungen auf die gegenwärtigen Arbeitsverhältnisse, aber sie hat beträchtlichen Einfluß auf den weiteren Fortgang der beruflichen Karriere (KOHN, 1981). Wie Kenneth SPENNER zutreffend feststellt, sprechen die Ergebnisse des langjährigen Forschungsprogramms von KOHN und Kollegen für die Vermutung, daß "the structure of work has a greater, more immediate effect on self than vice versa" (SPENNER, 1983, S.827).

Die deutsche Forschungsliteratur kennt keine derartigen Untersuchungen. Das longitudinale Projekt, von dem hier die Rede sein wird, soll diese Lücke schließen helfen und an den von KOHN und Mitarbeitern gesetzten Standard anknüpfen. Vor dem Hintergrund der Annahme, daß die Persönlichkeitsentwicklung ein lebenslanger Prozeß ist, in dem die berufliche Arbeit eine herausragende Rolle spielt, sollen Effekte struktureller Elemente der Arbeit (wie substantielle Komplexität, Entscheidungsspielraum) auf zentrale Facetten der Persönlichkeit des arbeitenden Menschen (wie Selbstwert- und Kompetenzgefühl, Depressivität) - und umgekehrt - untersucht werden. Die Überprüfung des Kausalmodells, das von einer wechselseitigen Beeinflussung der Arbeit und der Persönlichkeit ausgeht, erforderte longitudinale Daten, die durch eine Wiederholung der vom erstgenannten Autor durchgeführten Befragung "Merkmale und Auswirkungen beruflicher Tätigkeit 1980" erlangt wurden, und zwar im Rahmen eines zweiten DFG-Projekts (1987/88).

## 2. Vorkehrungen für die Wiederholungsbefragung

Bereits bei der ersten Erhebung im Jahre 1980 waren entscheidende Vorkehrungen für eine Wiederholungsbefragung getroffen worden. Damals waren in der Absicht, möglichst viele verschiedene berufliche Tätigkeiten zu erfassen, die - aus erhebungsökonomischen Gründen - möglichst innerhalb einer großen Arbeitsorganisation vorfindlich sein sollten, die Bediensteten der Verwaltung einer westdeutschen Großstadt als geeignete Befragtenpopulation ausersehen worden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers und des Gesamtpersonalrates, später auch mit Unterstützung der Dienststellenleiter und der örtlichen Personalvertreter, war im Jahre 1980 eine Stichprobe realisiert worden, die die männlichen Beschäftigten aus 15 Ämtern bzw. 21 Dienststellen der Stadtverwaltung repräsentieren sollte. Die für die Befragung zufallsgesteuert ausgewählten und schriftlich über den ausschließlich wissenschaftlichen Charakter der Untersuchung informierten Männer fanden sich gruppenweise während der normalen Arbeitszeit in geeigneten Räumen ihrer Dienststellen ein, um dort in - zurückhaltender - Gegenwart der Sozialfor-



scher, die die Erhebung leiteten, einen 33seitigen Fragebogen "Merkmale und Auswirkungen beruflicher Tätigkeit 1980" auszufüllen. Die damals erlangten Daten entstammen folglich einer schriftlichen Befragung in einer sog. "classroom situation". Nach Abschluß der Erhebung im Herbst 1980 lagen 499 komplette Fragebögen vor, ausgefüllt von 116 Arbeitern, 230 Angestellten und 153 Beamten.

Als wichtigste Voraussetzung der Fortführung dieses 1980 begonnenen und als Längsschnittuntersuchung konzipierten DFG-Projekts kann die Tatsache gelten, daß sich 99 Prozent der anonym Befragten durch Preisgabe ihrer Privatanschrift zur Teilnahme an einer Wiederholungsbefragung "in etwa fünf Jahren" bereit erklärten. Diese von niemandem erwartete hohe Einwilligungsquote wurde wie folgt erreicht: Nachdem zu Beginn einer jeden der insgesamt 40 Erhebungssitzungen der Gegenstand und die Durchführung der Untersuchung, die als Langzeituntersuchung vorgestellt wurde, kurz erläutert worden war, waren die Befragten gebeten worden, sich im Anschluß an die Befragung mit ihrer Privatanschrift in eine separate Liste einzutragen, dies für den Fall, daß sie von der Wichtigkeit und Unterstützungswürdigkeit unserer Untersuchung, die auf die Mitwirkung möglichst vieler Befragter an der Wiederholungsbefragung angewiesen sei, überzeugt und bereit seien, "in etwa fünf Jahren an einer zweiten Erhebung teilzunehmen. Die Angabe der Privatanschrift war mit der Begründung erbeten worden, daß man noch nicht wisse, ob auch die zweite Befragung in den Dienststellen oder aber in den Wohnungen der Befragungsteilnehmer stattfinden werde.

Die Bruttozahl der Befragten, von der bei der Vorbereitung der Wiederholungsbefragung auszugehen war, betrug somit 494 Personen (99 Prozent von 499) abzüglich zweier Personen, deren Fragebögen wegen Unvollständigkeit 1980 nicht ausgewertet werden konnten, also 492 Personen. Von diesen 492 Personen war bei der Vorbereitung der Wiederholungsbefragung auszugehen.

Die Voraussetzungen für die Durchführung der Wiederholungsbefragung waren damit als außerordentlich günstig anzusehen. Gleichwohl stellten sich zu Beginn der Arbeiten folgende Fragen: Haben die Zusagen der Befragten noch nach mehr als 7 Jahren Geltung? Werden die Befragten wiederaufzufinden und gut zu erreichen sein? Wie hoch wird der Anteil der mittlerweile Verstorbenen sein? Wie hoch wird der Anteil der aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedenen sein? Würden sich Befürchtungen bezüglich einer zugenommenen Sensibilität der Befragten hinsichtlich Problemen des Datenschutzes bestätigen? Immerhin fand einige Monate vor Beginn der Wiederholungsbefragung die von den bekannten Debatten begleitete Volkszählung 1987 statt.

Um die Antwort vorwegzunehmen: Die anfangs gehegten Befürchtungen erwiesen sich als unbegründet. Eine erhöhte Sensibilität der Teilnehmer hinsichtlich des Datenschutzes, die sich in einer hohen Verweigerungsquote hätte ausdrücken können, war nicht festzustellen. Nur 18 Personen verweigerten die Teilnahme an der Wiederholungsbefragung, in der Regel ohne Angabe von Gründen. Bei einigen Verweigerern dürften tatsächlich Bedenken bezüglich des Schutzes ihrer Daten bestanden haben. Anderen mag der Sinn unserer Befragung nicht zu vermitteln gewesen sein. Wieder anderen mag der Aufwand zum Ausfüllen des Fragebogens als lästig erschienen sein. Gezielte (Nach-)Fragen, wie man es mit dem zugesicherten Schutz der persönlichen Daten der Befragten halten werde, wurden nur in wenigen Fällen gestellt - möglicherweise deshalb, weil die Projektmitarbeiter, die die Wiederholungsbefragung organisierten und durchführten, bei den Befragungen stets, ohne dazu aufgefordert worden zu sein, auf die datenschutzrechtlich angemessene Behandlung der Befragten Daten hinwiesen. (1) In einigen wenigen Fällen, in denen Nachfragen gestellt wurden, gelang es stets, die geäußerten Bedenken zu zerstreuen. Kein Befragter hat etwa eine Befragungssitzung mit der Bemerkung verlassen, ihm genügten die Zusicherungen der Projektmitarbeiter nicht.

Über den Ablauf der Vorarbeiten für die Wiederholungsbefragung und die Frage nach der praktischen Machbarkeit von Längsschnittuntersuchungen in Zeiten erhöhter Sensibilität für den Datenschutz wird nachfolgend berichtet.

### 3. Unterstützung der Wiederholungsbefragung durch die Stadtverwaltung und den Gesamtpersonalrat

Jene Teilnehmer, die noch bei ihrem alten Dienstherrn bzw. Arbeitgeber (bei der Stadtverwaltung der betreffenden nordrhein-westfälischen Großstadt) und in ihren alten Dienststellen von 1980 beschäftigt waren, sollten wiederum während der normalen Dienstzeit an ihrem Arbeitsort befragt werden. Hierfür war - wie im Jahre 1980 - die Unterstützung der Stadtverwaltung und des Gesamtpersonalrates erforderlich.

Aus verschiedenen Gründen galt es, sich der Unterstützung der Stadtverwaltung und des Gesamtpersonalrates zu versichern:

Es war das generelle Einverständnis der Spitze der Verwaltung, d.h. des (nach der Gemeindeverfassung in NRW typischen) Oberstadtdirektors einzuholen, damit die Befragung wie geplant in geeigneten Diensträumen der Stadtverwaltung und während der normalen Dienstzeit stattfinden konnte.



- Unklar war, ob für die Durchführung der Befragung auch die ausdrückliche Zustimmung des Gesamtpersonalrates eingeholt werden müsse, oder ob es, aus juristischer Perspektive betrachtet, ausreichte, den Gesamtpersonalrat lediglich zu informieren. Aus atmosphärischen Gründen sollte in jedem Fall eine Provokation des Gesamtpersonalrats vermieden werden, weshalb dieser auch um Unterstützung des Projekts gebeten werden sollte.

- Für die Abwicklung der Befragung war auch die Unterstützung der Amtsleiter vonnöten. Deren Zustimmung, die angesichts des positiven Votums des Oberstadtdirektors nicht verweigert werden konnte, war erforderlich, um die Befragung organisatorisch und technisch vorbereiten zu können: Die zu Befragenden mußten an einem festzusetzenden Termin während der normalen Arbeitszeit zusammenkommen, es mußte ein für die Befragung geeigneter Raum zur Verfügung gestellt werden, wegen der zeitweisen Dienstabwesenheit der Befragungspersonen mußten Arbeitspläne geändert werden, usw.

Der in einem Schreiben des Projektleiters um Unterstützung gebetene Oberstadtdirektor delegierte die Zuständigkeit an seinen Personaldezernenten und damit an das Personalamt der Stadtverwaltung. So war die Unterstützung des Personalamts bei der Wiederauffindung der zu Befragenden unter der Maßgabe, daß diese in den Dienststellen befragt werden sollten, erforderlich, um den Zugang zu den Ämtern und Dienststellen vorzubereiten und zu erleichtern. Zudem wurde die Unterstützung des Personalamtes von den Projektmitarbeitern als hilfreich angesehen, um die Namen und/oder den Verbleib von Befragten zu ermitteln. Das Amt ermöglichte den Zugang zu internen Quellen, die Auskunft darüber gaben, wo sich die Untersuchungsteilnehmer von 1980 befinden. Ohne die Benutzung dieser Quellen wäre es unmöglich gewesen, den Verbleib vieler der zu Befragenden bei der Stadtverwaltung zu bestimmen. Neben seiner direkten Hilfe unterstützte das Personalamt die Bemühungen zur Wiederauffindung dadurch, daß Hinweise auf zusätzliche stadtverwaltungsinterne Quellen gegeben wurden ("Nachversicherung von Beamten", "Zusatzversorgung", "Versorgungsräte"). Diese Hilfe, die vom zuständigen Mitarbeiter des Personalamtes mit großem Engagement und Interesse für die Projektbelange gegeben wurde, ermöglichte zum einen die schnelle Abwicklung der Wiederauffindungsaktivitäten, zum anderen eine höchstmögliche Ausschöpfung vorhandener Quellen zur Feststellung des Verbleibs der Befragten von 1980.

Teil der anfänglichen Strategie zur Wiederauffindung der Befragten von 1980 war es, den Gesamtpersonalrat in irgendeiner Weise an der Wiederauffindung zu beteiligen. Dies wurde als um so dringlicher angesehen, als das Personalamt amtsinterne Quellen mit Personaldaten von Bediensteten zur Verfügung stellte. Vor dem Hintergrund der



Diskussion um den Datenschutz, die Volkszählung und den Einsatz von Personalinformationssystemen in Betrieben und Verwaltungen war nicht auszuschließen, daß der Gesamtpersonalrat der Wiederholungsbefragung und den Wiederauffindungsaktivitäten mißtrauisch gegenüberstehen würde. Wie sich jedoch schnell herausstellte, sah der Gesamtpersonalrat keine Veranlassung, in der mit einer zweiten Befragung beginnenden Fortsetzung der Langzeituntersuchung ein neues Vorhaben zu erblicken. Nach Auffassung des Gesamtpersonalrats ging es lediglich um eine Entscheidung über die Wiederaufnahme und Fortsetzung der Projektarbeiten. Eine Zustimmung konnte ihm um so leichter fallen, als sich im Jahre 1980 99 Prozent der Befragten mit der Teilnahme an einer Wiederholungsbefragung einverstanden erklärt hatten. Der Gesamtpersonalrat respektierte den durch die schriftliche Einverständniserklärung ausgedrückten Willen der Befragten zur Mitwirkung an einer Wiederholungsbefragung. So kam es ihm lediglich darauf an, formell durch ein Schreiben des Personaldezernenten der Stadtverwaltung um Unterstützung gebeten zu werden. Nach Eingang dieses Schreibens war den Ansprüchen der Arbeitnehmervertretung Genüge getan.

Das Projekt war des weiteren auf die Unterstützung der Amtsleiter angewiesen. Mit den Amtsleitern waren so wichtige Gegenstände wie Ort und Zeit der Befragung, Kreis der Befragten, Einholung von Informationen über Namen und Verbleib noch nicht identifizierter Personen abzustimmen. Zunächst aber mußten die Amtsleiter über das Projekt informiert werden. Die Vorstellung des Projekts erfolgte per Anschreiben des Personalamtes an die Amtsleiter. Darin wurde auch die Kontaktaufnahme der Projektmitarbeiter angekündigt, die dann anläßlich eines Besuchs in den Ämtern mit den Amtsleitern bzw. mit den von diesen beauftragten Personen zu klären hatten, welche der auf Grund der vorangegangenen Recherchen (s.u.) im Amt vermuteten Personen tatsächlich noch dort beschäftigt waren, welche Zeiten und Diensträume für die Befragung geeignet waren, u.a. Grundsätzlich kann festgehalten werden, daß alle Stellen, die um Unterstützung des Projekts gebeten wurden, uns im Rahmen ihrer Zuständigkeiten bereitwillig Hilfe gewährten.

#### 4. Quellen zur Bestimmung des Verbleibs der Befragten

Wenn auch nach mehr als 7 Jahren nicht mehr davon ausgegangen werden konnte, daß alle Befragten in ihrer alten Dienststelle beschäftigt sein würden, so war doch zu vermuten, daß die meisten Teilnehmer von 1980 weiterhin innerhalb der Stadtverwaltung in ihrer alten Dienststelle anzutreffen sein würden, da sich nach Auffassung leitender Mitarbeiter des Personalamtes die Fluktuation, auch innerhalb der Stadtverwaltung, in Grenzen hält. Das Personalamt konnte somit am ehesten über den aktuellen Verbleib



ihrer Bediensteten Auskunft geben. Darüber hinaus mußte die Stadtverwaltung in allen Fällen, in denen Bedienstete ausgeschieden waren, als ehemalige Arbeitgeberin Auskunft über deren Verbleib machen können.

Dies waren die Ausgangsüberlegungen. Sie erwiesen sich im großen und ganzen als richtig, wenn auch die Anzahl der aus dem Dienst Ausgeschiedenen bei den Vorüberlegungen zu niedrig veranschlagt worden war. Die Hoffnung, daß die Wiederauffindung anhand weniger Informationsquellen möglich sein würde, erwies sich als falsch. Es mußten weit mehr als anfänglich vorgesehene Informationsquellen herangezogen werden. Insgesamt wurden 16 verschiedene Informationsquellen zur Bestimmung des Verbleibs der Befragten benutzt (vgl. Übersicht 1):

Übersicht 1: Informationsquellen zur Ermittlung der Befragten für die Wiederholungsbefragung 1987/88

Nr.	Quelle
(1)	Listeneinträge der Befragten aus dem Jahre 1980,
(2)	Amtliches Fernsprechbuch der Deutschen Bundespost für die Stadt, Ausgabe 1987/1988,
(3)	"Fernsprechverzeichnis Rat und Verwaltung der Stadt, Ausgabe 1979/80",
(4)	"Fernsprechverzeichnis Rat und Verwaltung der Stadt, Ausgabe 1987/88",
(5)	Mikrofiche-Verzeichnis der Angestellten und Beamten der Stadtverwaltung, Stand: 6/87,
(6)	Computerliste der Arbeiter (Lohnempfänger) bei der Stadtverwaltung, Stand: 8/87,
(7)	Liste der "Nachversicherung" der Beamten (aus den Diensten der Stadtverwaltung ausgeschiedenen Beamte, die woanders einen neuen Arbeitgeber gefunden haben),
(8)	Liste der pensionierten Beamten ("Versorgungsrate"),
(9)	Liste der verrenteten Angestellten und Arbeiter ("Zusatzversorgung"),
(10)	Liste der Personen, die 1982 zu einem privatisierten Betrieb übergewechselt sind,
(11)	Namensermittlung einiger schlecht leserlicher Namen anhand von Geburtsdaten über ADV-gestützte Listenauswertung durch die Stadtverwaltung,
(12)	Telefonauskunft der Deutschen Bundespost,
(13)	Einwohnermeldeamt der Stadt,
(14)	Anschriftenprüfung durch die Deutsche Bundespost,
(15)	Einwohnermeldeämter von Gemeinden außerhalb der betreffenden Stadt,
(16)	Amtsleiter, Dienststellenleiter bzw. Personalsachbearbeiter bestimmter Ämter der Stadtverwaltung.



Die grundlegenden Informationen, die für die Wiederauffindung der zu Befragenden zur Verfügung standen, waren die Listeneinträge der Befragten von 1980 (Informationsquelle 1). Die Befragungsteilnehmer hatten, wie bereits erwähnt, im unmittelbaren Anschluß an die Bearbeitung ihres Fragebogens ihren Namen, ihren Vornamen und ihre Privatanschrift in eine getrennt ausgelegte Liste eingetragen. Die Grundinformation bestand damit aus folgenden Elementen:

- (i) Name
- (ii) Vorname
- (iii) Straße und Hausnummer
- (iv) Wohnort
- (v) Dienststellenzugehörigkeit  
(diese war bekannt, da die Befragung 1980 in ausgewählten städtischen Dienststellen stattfand)

Aus der Befragung von 1980 konnten zusätzlich folgende, für die Identifizierung wichtige Merkmale herangezogen werden:

- (vi) Geburtsdatum des Befragten (2)
- (vii) Berufsstatus des Befragten

Bei den Wiederauffindungsaktivitäten standen also in jedem Fall 7 Merkmale zur Verfügung. Freilich galt dies nur im Prinzip. Da die Eintragungen in die ausgelegte Liste von den Befragten eigenhändig vorgenommen worden waren, ohne daß sie auf Lesbarkeit und Ausführlichkeit hätten kontrolliert werden können, waren einige Namen, Vornamen und/oder Anschriften nicht oder nicht eindeutig lesbar. In einzelnen Fällen fehlte auch das Geburtsdatum oder die Anschrift des Befragten bzw. Teile davon. Auf verschiedenen Wegen gelang es im Verlauf der Wiederauffindungsaktivitäten, die Anzahl derjenigen ( $n = 51$ ), die aufgrund schwer leserlicher Namen- oder Adresseneintragung zunächst nicht identifiziert werden konnten, zu reduzieren.

Bei den Quellen (3) bis (11) handelt es sich um schriftliche Quellen, die - mit Ausnahme von (3) und (4), die im Buchhandel erhältlich waren - nicht öffentlich zugänglich sind, allerdings von der Stadtverwaltung für Projektzwecke zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt wurden.



Von den nicht öffentlich zugänglichen Quellen erwies sich das auf Mikrofiche angelegte aktuelle Verzeichnis der bei der Stadtverwaltung beschäftigten Angestellten und Beamten (Quelle 5) für diese Beschäftigtengruppen als sehr nützlich, da es sämtliche Beschäftigten mit ihrer aktuellen Dienststellenzugehörigkeit ausweist. Für die Gruppe der Arbeiter konnte die Quelle (6), die alle bei der Stadtverwaltung beschäftigten Arbeiter ausweist und ebenfalls die Dienststellenzugehörigkeit individuell zuordnet, mit großem Nutzen zu Rate gezogen werden. Ausgehend von den Basisinformationen aus Quelle (1) konnte damit durch Recherche in den Quellen (4), (5) und (6) einerseits der Verbleib der Befragten bei der Stadtverwaltung positiv ermittelt werden, andererseits war nach Durchsicht dieser Quellen auch bekannt, wer nicht mehr bei der Stadtverwaltung beschäftigt war und daher anderweitig erreicht werden mußte. Entscheidendes Prüfkriterium für den Verbleib und damit die Erreichbarkeit der Befragten bei Dienststellen der Stadt war allerdings die Auskunft von Personalverantwortlichen der betreffenden Dienststellen bzw. Ämter (Quelle 16) anlässlich eines Besuchs der Projektmitarbeiter vor Ort, um die Modalitäten der Befragung zu besprechen. Mitunter erwies es sich nämlich, daß Befragte, die in den Quellen (4), (5) und (6) bestimmten Dienststellen der Stadt zugeordnet waren, mittlerweile ausgeschieden oder auch längerfristig erkrankt waren.

Die Recherche in den Quellen (7), (8), (9) und (10) hatte zum Ziel, einerseits den Verbleib der aus den Diensten der Stadt ausgeschiedenen Beamten und der Überwechsler zu einem 1982 privatisierten Betrieb, der 1980 noch zur Stadtverwaltung und zur Stichprobe der ersten Befragung gehörte, zu ermitteln. Andererseits galt es, die aktuelle Privatanschrift verrenteter und pensionierter Teilnehmer zu erfahren.

In einigen Fällen, in denen der Name von Befragten in den Listen von 1980 (Quelle 1) schwer lesbar war, ihr Geburtsdatum jedoch bekannt war, wurde über Quelle (11) versucht, die Identität der Betroffenen doch noch zu ermitteln, um dann ihren Verbleib eruieren zu können.

Über die allgemein zugänglichen Quellen (2), (12), (13), (14) und (15) wurde in Fällen, in denen Befragte über die Quellen (3) bis (11) nicht zu ermitteln waren, versucht, die Privatanschrift dieser Personen herauszufinden, um sie individuell befragen zu können. Zusammengefaßt ist die Ausbeute der einzelnen Quellen in Übersicht 2 dargestellt:

Übersicht 2: Ertrag der benutzten Quellen:

	Zielpersonen	
	n	%
"Fernsprechverzeichnis Rat und Verwaltung der Stadt, Ausgabe 1987/88" und Mikrofiche-Verzeichnis der An- gestellten und Beamten der Stadtverwaltung Stand: 6/87	277	57,7
Computerliste der Arbeiter der Stadt, Stand: 8/87	82	17,1
Amtliches Fernsprechbuch der Deutschen Bundespost für die Stadt	41	8,5
Liste der verrenteten Angestellten und Arbeiter der Stadtverwaltung	33	6,9
Telefonauskunft der Deutschen Bundespost	22	4,6
Einwohnermeldeamt der Stadt	13	2,7
Einwohnermeldeämter einzelner Gemeinden außerhalb der Stadt	5	1,0
Liste der pensionierten Beamten	3	0,6
Liste der ausgeschiedenen Beamten ("Nachversicherung")	2	0,4
Liste der Überwechsler	1	0,2
Anschriftenprüfung durch die Deutsche Bundespost	1	0,2
	480*	100,0

\*ohne die 12 verstorbenen Teilnehmer der Befragung von 1980



Nach Abschluß der Aktivitäten zur Bestimmung des Verbleibs der Befragten aus der ersten Erhebung konnten diese Zielpersonen 1987/88 wie folgt zugeordnet werden:

Übersicht 3: Verbleib der Befragten nach gut 7 Jahren

	Zielpersonen	
	absolut	%
im selben Amt der Stadtverwaltung wie 1980	327	66,5
im Ruhestand	60	12,2
in einem anderen Amt der Stadtverwaltung tätig	51	10,4
nicht mehr bei der Stadtverwaltung beschäftigt	31	6,3
verstorben	12	2,4
mit unbekannter Adresse im Ausland lebend	6	1,2
arbeitslos	2	0,4
Namen in der 1980er Liste unleserlich und daher nicht identifizierbar	2	0,4
unbekannt verzogen	1	0,2
Gesamt	492	100,0



##### 5. Erhebungssituationen bei der Wiederholungsbefragung

Konnten Befragungsteilnehmer nicht im Amt erreicht werden, sei es, daß sie in ein anderes Amt der Stadtverwaltung gewechselt waren, sei es, daß sie den Arbeitgeber gewechselt hatten, sei es, daß sie aus dem Erwerbsleben ausgeschieden waren, mußten diese individuell befragt werden. Eine Zusammenführung dieser Personen zum Zwecke der Befragung in einer "classroom situation", wäre organisatorisch nicht möglich gewesen. Dies bedeutet, daß es bei der Wiederholungsbefragung, anders als bei der Befragung von 1980, verschiedene Erhebungssituationen gab. Über die unterschiedlichen Erhebungssituationen 1987/88 und die jeweiligen Erträge gibt die folgende Übersicht Auskunft:

##### Übersicht 4: Erhebungssituationen bei der Wiederholungsbefragung

	Zielpersonen	
	absolut	%
"classroom situation"	247	52,4
telefonische Kontaktaufnahme, persönliche Abgabe des Bogens, Bogen per Post zurückgeschickt	70	14,9
telefonische Kontaktaufnahme, Bogen per Post zugesandt, Bogen per Post zurückgeschickt	57	11,9
telefonische Kontaktaufnahme, Interviewerbesuch	54	11,5
Verweigerungen	18	3,8
nicht erreicht	13	2,7
telefonische Kontaktaufnahme, persönliche Abgabe des Bogens, persönliches Abholen des Bogens	8	1,7
Bogen per Post zugesandt, Bogen per Post zurückgeschickt	2	0,4
schriftliche Kontaktaufnahme, Interviewerbesuch	1	0,2
ausgefüllter Fragebogen auf dem Postweg verloren gegangen	1	0,2
	471	100,0



#### 6. Die Ausschöpfungsquote

Die erzielte Ausschöpfungsquote läßt sich unterschiedlich berechnen. Zum einen kann man von der Bruttozahl der 492 zur Wiederholungsbefragung bereiten Teilnehmer die Anzahl jener Personen subtrahieren, die seit 1980 verstorben ( $n = 12$ ) sind. Dadurch reduziert sich die Gesamtzahl, von der bei der Berechnung auszugehen ist, auf 480. Bezieht man die 440 Teilnehmer, die nach durchschnittlich 7,5 Jahren 1987/88 einen auswertbaren Fragebogen ausfüllten auf diese 480 Fälle, so beträgt die Ausschöpfungsquote 91,7 Prozent.

Berücksichtigt man, daß einige Teilnehmer faktisch nicht erreichbar waren, da sie entweder

aufgrund eines unleserlichen Listeneintrags von 1980 nicht zu identifizieren waren ( $n = 2$ ) oder  
mit unbekanntem Ziel innerhalb der Bundesrepublik verzogen sind ( $n = 1$ ) oder  
mit unbekanntem Ziel ins Ausland verzogen sind ( $n = 6$ ),

so reduziert sich die Zahl der 1987/88 realistischerweise überhaupt zu Befragenden auf 471. Bezieht man die 440 Teilnehmer auf diese 471 Fälle, so beträgt die Ausschöpfungsquote 93,4 Prozent.

#### 7. Erhebungsaufwand bei der Wiederholungsbefragung

1980 wurden vom 27.5. bis 2.9. 499 Bedienstete der Stadtverwaltung in 21 Dienststellen ausschließlich in Gruppensituationen befragt. Insgesamt fanden 40 Befragungssitzungen statt.

1987 konnte die Erhebungsphase, soweit sie in den Ämtern stattfand, innerhalb eines Monats abgeschlossen werden. Die erste Befragung in den Ämtern unter Bedingungen der "classroom situation" fand am 19.11. statt, die 41. am 18.12. Eine 42. Befragung erfolgte am 9.2., an ihr nahm jedoch nur eine einzige Person teil.

1980 wurden alle, 1987 hingegen 247 Teilnehmer in Gruppensituationen befragt. Die restlichen Personen ( $n = 193$ ) wurden individuell informiert und befragt. Für diese Befragten begann die Phase der Erhebung am 13.1.1988 und endete am 22.6.1988. Innerhalb dieses Zeitraums wurden aus den verschiedensten Gründen annähernd 560 Telefonate geführt: um die Teilnehmer der Befragung ausfindig zu machen, um sie von der





Fortführung der Langzeituntersuchung in Kenntnis zu setzen, um die Modalitäten ihrer Befragung zu klären und u.U. einen Interviewtermin zu vereinbaren usw. Im Durchschnitt wurden pro Teilnehmer drei Telefonate geführt, nicht berücksichtigt vergebliche Bemühungen zur Kontaktaufnahme. Die Befragung von 1987/88 unterscheidet sich also erheblich von der Befragung von 1980. Konnte damals im Zeitraum von gut 3 Monaten die Befragung von 499 Personen abgewickelt werden, so dauerte die Wiederholungsbefragung 1987/88 insgesamt 7,5 Monate. Die im Durchschnitt zwischen den beiden Befragungszeitpunkten von 1980 und 1987/88 verstrichene Zeit beträgt bei den 440 Teilnehmern genau 7,5 Jahre.

#### 8. Schlußbetrachtung

Da erwogen wird, eine zweite, dann aber letzte Wiederholungsbefragung "in einigen Jahren" durchzuführen, wurden die 1987/88 Befragten wiederum gebeten, ihr persönliches Einverständnis mit einer weiteren (dritten) Befragung durch Unterschrift in einer separat ausgelegten Liste zu bekunden. Das Ergebnis spricht für sich und unterstreicht den Erfolg der Wiederholungsbefragung, über die hier berichtet wurde: Nur 4 Prozent lehnten eine dritte Befragung ab, bei weiteren 4 Prozent ist eine definitive Zusage noch unklar. Das bedeutet: 92 Prozent erklärten sich bereit, an einer dritten Befragung teilzunehmen.

Auch aus diesem Grunde kann dieser Bericht mit einer erfreulichen Feststellung schließen: Es weist alles darauf hin, daß die vor der Wiederholungsbefragung gehegten Befürchtungen unbegründet waren, die Stadtverwaltung, der Gesamtpersonalrat, die Amtsleiter, andere Beschäftigte oder die zu Befragenden selber könnten dem Projekt vor allem aus Gründen berechtigter Datenschutzinteressen reserviert gegenüberstehen oder es gar behindern. Ob diese positive Erfahrung eine Besonderheit der vorliegenden Untersuchung ist, kann vermutet, aber nicht entschieden werden. Unsere Erfahrung gibt jedenfalls keinen Anlaß, die Möglichkeiten der auf Vertrauen und Unterstützung angewiesenen empirischen Sozialforschung als wesentlich eingeschränkt zu betrachten und deshalb pessimistisch in die Zukunft zu sehen.

Es ist beabsichtigt, die Daten nach Abschluß der Untersuchung in den Bestand des Zentralarchivs einzubringen.



### Anmerkungen

- 1) Im Schreiben des Projektleiters an die Befragungsteilnehmer, mit dem diese von der anstehenden Wiederholungsbefragung unterrichtet worden waren, war bereits die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen beteuert worden, nämlich wie folgt: "... Wie bei unserer ersten Erhebung, so erklären wir auch heute, daß die Befragung ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken dient und daß alle Angaben anonym behandelt werden. Wir erneuern und bekräftigen unsere Zusicherung, daß die Befragungsdaten ohne Namen nach strengen Regeln des Datenschutzes (mit Hilfe eines Computers) ausgewertet werden. Die Angaben, die wir von den Befragungsteilnehmern erhalten, können also nicht mit einzelnen Personen in Verbindung gebracht werden.  
Es versteht sich von selbst, daß die Teilnahme an der Befragung freiwillig ist....".  
Eine ähnliche Formulierung wurde in der Einleitung des Fragebogens verwendet.
- 2) Das Geburtsdatum diene später als entscheidendes Kriterium für die datentechnische Verknüpfung der Datensätze von 1980 und 1987/88.

### Literatur

BALTES, Paul B., und K. Warner SCHABE, On the Plasticity of Intelligence in Adulthood and Old Age, in: American Psychologist 31 (1976), S.720-725.

BENNINGHAUS, Hans, Substantielle Komplexität der Arbeit als zentrale Dimension der Jobstruktur, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 16, H. 5, Okt. 1987, S. 334-352.

Ders., Rolf MEIER und Matthias STAHL, Merkmale und Auswirkungen beruflicher Tätigkeit im Längsschnitt (1980-1988): Vorbereitung der Wiederholungsbefragung, November 1987 (Forschungsbericht, Institut für Soziologie der Technischen Universität Berlin).

Dies., Merkmale und Auswirkungen beruflicher Tätigkeit im Längsschnitt (1980-1988): Durchführung, Juli 1988 (Forschungsbericht, Institut für Soziologie der Technischen Universität Berlin).

Dies., Merkmale und Auswirkungen beruflicher Tätigkeit im Längsschnitt (1980-1988): Kommentierte Randauszählung der Wiederholungsbefragung, Dezember 1988 (Forschungsbericht, Institut für Soziologie der Technischen Universität Berlin).



BRIM, Orville G., und Stanton WHEELER, *Erwachsenensozialisation*, Stuttgart 1974.

KARASEK, Robert A., *Job Socialization: A Longitudinal Study of Work, Political and Leisure Activity*, Swedish Institute for Social Research, Stockholm 1978.

KARASEK, Robert A., *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*, in: *Administrative Science Quarterly* 24 (1979), S.285-308.

KOHLI, Martin, Hrsg., *Soziologie des Lebenslaufs*, Darmstadt 1978.

KOHN, Melvin L., *Job Complexity and Adult Personality*, in : Neil J. SMELSER und Erik H. ERIKSON, Hrsg., *Themes of Work and Love in Adulthood*, Cambridge, Mass., 1980, S.193-210.

KOHN, Melvin L., *Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung*, Stuttgart 1981.

KOHN, Melvin L., und Carmi SCHOOLER, *The Reciprocal Effects of the Substantive Complexity of Work and Intellectual Flexibility: A Longitudinal Assessment*, in: *American Journal of Sociology* 84 (1978), S.24-52.

KOHN, Melvin L., und Carmi SCHOOLER, *Job Conditions and Personality: A Longitudinal Assessment of Their Reciprocal Effects*, in: *American Journal of Sociology* 87 (1982), S.1257-1286.

KOHN, Melvin L., und Carmi SCHOOLER, *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*, Norwood, N.J., 1983.

MILLER, Karen A., und Melvin L. KOHN, *The Reciprocal Effects of Job Conditions and the Intellectuality of Leisure-Time Activities*, in: Melvin L. Kohn und Carmi Schooler, *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*, Norwood, N.J., 1983, S.217-241.

MORTIMER, Jeylan T., und Jon LORENCE, *Occupational Experience and the Self-Concept: A Longitudinal Study*, in: *Social Psychological Quarterly* 42 (1979), S.307-323.

MORTIMER, Jeylan T., und Roberta G. SIMMONS, *Adult Socialization*, in: *Annual Review of Sociology* 4 (1978), S.421-454.

NAVE-HERZ, Rosemarie, Hrsg., *Erwachsenensozialisation. Ausgewählte Theorien und empirische Analysen*, Weinheim 1981.



SLOMCZYNSKI, Kazimierz M, Joanne MILLER und Melvin L. KOHN, Stratification, Work, and Values: A Polish-United States Comparison, in: American Sociological Review 46 (1981), S.720-744.

SPENNER, Kenneth I., Deciphering Prometheus: Temporal Change in the Skill Level of Work, in: American Sociological Review 48 (1983), S.824-837.

STEINKAMP, Günther, Zum Sozialisationspotential beruflicher Arbeit, in: Rosemarie NA VE-HERZ, Hrsg., Erwachsenensozialisation, Weinheim 1981, S. 69-83.

Prof. Dr. Hans Benninghaus  
Technische Universität Berlin  
Institut für Soziologie  
Dovestr. 1  
1000 Berlin 10